

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kekhawatiran sekolah akan kegagalan yang dialami siswa menghadapi Ujian Nasional (UN) setiap akhir Tahun Pembelajaran merupakan salah satu indikasi ketidakmampuan sekolah mempersiapkan peserta didiknya. Guru merasa pelaksanaan UN, dianggap telah menganggangi haknya sebagai pendidik. Guru merasa orang yang paling memahami dan mengenal kemampuannya muridnya. Bahkan ini menjadi suatu isu yang menarik ketika pemilihan Calon Presiden Juli 2009, di mana salah satu pasangan capres menyatakan bila terpilih akan mengagendakan penghapusan Ujian Nasional. Pertanyaan yang sangat mendasar adalah benarkah guru tidak berpihak pada kebijakan pemerintah tentang UN, atau guru takut karena kurang siap siswa menghadapi UN tersebut? Pada dasarnya bila guru dan sekolah dengan sungguh-sungguh menyiapkan peserta didik, maka kekhawatiran di atas tidak akan muncul.

Mempersiapkan peserta didik dengan baik, tidak hanya untuk menghadapi UN tetapi juga untuk mempersiapkan peserta didik memasuki jenjang pendidikan yang lebih tinggi ataupun pasar kerja. Selain itu dibutuhkan keseriusan guru sebagai orang yang berada pada barisan terdepan dalam dunia pendidikan. Dengan demikian diperlukan guru dengan kinerja yang tinggi,

dan bertanggung jawab untuk terus mengembangkan potensi yang dimiliki dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

Kegagalan pendidikan saat ini, harus diakui salah satunya karena guru yang belum maksimal mendidik dan mengajar peserta didik. Banyak guru yang belum menunjukkan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja (sekolah) menurut Hikman (Usman, 2008:456) merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi (sekolah) dan orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut. Dengan demikian kinerja yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan pembelajaran adalah isyarat apakah sekolah berhasil atau tidak mempersiapkan peserta didik untuk menghadapi UN, melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, dan siap memasuki pasar kerja.

Kemajuan suatu bangsa tidak terlepas dari keberadaan guru. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut guru untuk terus mengembangkan kemampuannya demi peserta didik agar bisa berkompetensi dengan masyarakat global. Guru sebagai penceramah zaman, kiranya bisa menjadi pedoman, semboyan, dan pemacu semangat para guru dalam pembelajaran, agar ilmu yang diberikan kepada siswa tidak ketinggalan.

Berbagai riset yang sudah dilaksanakan menemukan bahwa dimensi personalitas, kepemimpinan, perilaku manajerial, strategi perusahaan, kepuasan kerja, sikap kerja, komitmen organisasi, penetapan tujuan, tanggung jawab sosial perusahaan, anggaran, menjadi variabel penting yang mempengaruhi kinerja seseorang (Supratikno, dkk, 2006:19). Dalam konteks

dunia pendidikan dewasa ini terutama sekolah kinerja guru yang rendah juga, sangat dipengaruhi oleh hal-hal seperti yang dikemukakan oleh Supratikno, dkk di atas.

Untuk meningkatkan kinerja guru, pihak manajerial yaitu Kepala Dinas Pendidikan, dan kepala sekolah, merupakan pihak yang senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja. Bila pihak tersebut tidak memperhatikan, maka kualitas pendidikan akan semakin rendah.

Dari hasil observasi awal di sekolah menengah Pertama (SMP) di Kecamatan Raya Kabupaten Simalungun, kinerja guru yang diharapkan belum sesuai dengan standart . Hal ini ditunjukkan bahwa kehadiran guru di dalam ruangan kelas pada saat jam belajar belum optimal, masih ada guru belum memasuki ruangan kelas walaupun lonceng masuk sudah berbunyi, dan masih ada guru keluar dari kelas sebelum jam pelajaran selesai lonceng . Bahkan dalam wawancara kepada beberapa orang kepala sekolah, masih banyak guru yang tidak secara sungguh-sungguh mempersiapkan diri dalam pembelajaran. Perangkat pembelajaran yang tidak ada, atau kendatipun ada tetapi masih berupa fotokopian dari sesama guru mata pelajaran. Indikasi lainnya, guru tidak secara serius menyampaikan materi pembelajaran sesuai dengan standar kompetensi dan kompetensi dasar yang sudah ditetapkan. Dalam arti ketika mengajar, guru tidak mengikuti silabus dan rencana pembelajaran yang telah disusun.

Kenyataan-kenyataan di atas, sudah cukup menjadi alasan mengapa banyak guru memberikan penolakan terhadap kebijakan pemerintah tentang

pelaksanaan UN. Artinya, guru belum melaksanakan kegiatan pembelajaran secara sungguh-sungguh sesuai dengan yang diharapkan. Ketidaksungguhan ini, berimplikasi kinerja guru masih rendah.

Fakta lain menunjukkan bahwa ada sekolah-sekolah yang difavoritkan oleh masyarakat, sehingga kendatipun biaya yang dikeluarkan tinggi, tetapi orang tua siswa rela asalkan anaknya masuk ke sekolah tersebut. Di pihak lain, ada sekolah-sekolah yang kekurangan siswa. Ini adalah bukti bahwa ada sekolah yang gurunya berkinerja tinggi dan ada juga yang rendah. Upaya dari berbagai pihak untuk terus meningkatkan kinerja guru ke arah yang lebih baik. Secara personal guru, memiliki tanggung jawab moral sebagai seorang profesional yang diharapkan secara pribadi memiliki kesadaran untuk terus memperbaiki diri.

Bila dicermati lebih jauh penyebab kinerja guru masih rendah, banyak faktor yang perlu mendapat perhatian serius. Guru sebagai bagian dari organisasi sekolah membutuhkan interaksi yang harmonis dengan komponen organisasi lainnya. Artinya, dibutuhkan sebuah iklim organisasi yang baik dan kondusif untuk mendukung pekerjaan guru dalam bertugas. Iklim organisasi terbentuk dari kebiasaan-kebiasaan anggota organisasi. Kepala sekolah perlu membangun iklim yang baik dalam suatu sekolah. Iklim yang baik dapat menyebabkan para guru lebih terbuka kepada kepala sekolah. Selain kepala sekolah para guru juga, sebaiknya senantiasa menjaga iklim kebersamaan dan kekeluargaan. Melalui kerja sama para guru dapat membangun sebuah tim yang handal untuk bersama-sama menunjukkan kinerja yang tinggi demi

tercapainya tujuan organisasi. Tanpa iklim yang baik, organisasi lambat laun akan menjadi kaku, semua komponen akan saling curiga. Guru akan curiga kepada kepala sekolah, karena tidak memiliki keberanian untuk berbicara dan bertanya secara langsung. Pada akhirnya semua ini dapat menyebabkan komunikasi yang terjadi semakin tertutup dan tidak kondusif. Iklim semacam ini dapat mengakibatkan ketidakharmonisan di dalam organisasi, sehingga para pegawai semakin tidak bersemangat dan menyebabkan kinerja mereka menjadi rendah.

Di sisi lain, kenyataan seperti yang diungkapkan sebelumnya seperti kehadiran yang tidak optimal dan ketidaktepatan waktu dalam melaksanakan tugas, merupakan indikasi dari disiplin kerja guru yang sangat rendah. Guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, akan selalu berusaha dan sungguh-sungguh untuk melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku serta tindakan yang selaras dengan kode etik sebagai guru. Walaupun pemerintah memberikan kompensasi, misalnya dalam bentuk tunjangan profesi namun bila guru tidak melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang ada, mustahil kinerja tinggi yang diharapkan akan terwujud.

Pertanyaan selanjutnya, sejauh mana keberadaan iklim organisasi dan disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar. Oleh sebab itu penulis akan melaksanakan penelitian tentang kinerja guru yang berhubungan dengan disiplin kerja dan iklim organisasi.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi berbagai masalah yang berhubungan dengan kinerja guru antara lain Apakah iklim organisasi yang baik berhubungan dengan kinerja guru? Bagaimana iklim yang berlangsung di sekolah, apakah iklim itu mendorong peningkatan kinerja guru atau sebaliknya? Apakah ada hubungan kompetensi yang dimiliki oleh guru dengan kinerjanya? Apakah insentif yang diberikan kepada guru akan mempengaruhi kinerjanya? Apakah ada hubungan komitmen guru terhadap organisasi berhubungan dengan kinerja yang ditunjukkan? Apakah iklim komunikasi berhubungan dengan kinerja guru? Apakah perilaku pemimpin berhubungan dengan kinerja guru? Apakah tugas yang diterima memiliki hubungan dengan kinerja guru? Apakah disiplin kerja berhubungan dengan kinerja guru? Dan bagaimana disiplin itu dilaksanakan?

C. Pembatasan Masalah

Banyak variabel yang berhubungan dengan kinerja guru seperti yang diungkapkan dalam identifikasi masalah sebelumnya, sehingga penulis perlu membuat suatu batasan masalah yang akan dikaji dan dianalisis dalam penelitian ini. Sehubungan dengan hal tersebut, maka lingkup penelitian ini dibatasi pada kinerja mengajar guru yang berhubungan dengan Disiplin kerja guru dalam melaksanakan kegiatan mengajar dan iklim organisasi sekolah yang mendukung kegiatan belajar mengajar gurudi SMP Negeri Kecamatan Raya Kabupaten Simalungun.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Raya Kabupaten Simalungun?
2. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Raya Kabupaten Simalungun?
3. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Raya Kabupaten Simalungun?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Raya Kabupaten Simalungun.
2. Untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Raya Kabupaten Simalungun.